



Vuokratyöntekijöiden kokema ja havaitsema työpaikka- kiusaaminen

Sonja Ainola

Opinnäytetyö
Ruokatuotannon johtaminen
2019



Tekijä Sonja Ainola	
Koulutusohjelma Ruokatuotannon johtaminen	
Opinnäytetyön nimi Vuokratyöntekijöiden kokemus ja havaitsema työpaikkakiusaaminen	Sivu- ja liitesivumäärä 26+6
<p>Tässä opinnäytetyössä oli tavoitteena tutkia kokevatko tai havaitsevatko vuokratyöntekijät työpaikkakiusaamista. Tutkittiin, mitkä ovat työpaikkakiusaamisen ilmenemismuodot, synnyn syyt, kuinka se vaikuttaa kiusattuun ja työyhteisöön, kuinka sitä voidaan ennalta ehkäistä ja tilanteita ratkaista.</p> <p>Vuokratyö on kolmen osapuolen suhde. Vuokratyöyrittäjä tekee sopimuksen käyttäjäyrittäjän kanssa, jolle vuokratyöntekijä menee korvausta vastaan käytettäväksi. Vuokratyöntekijällä on samat oikeudet ja mahdollisuudet kuin muillakin käyttäjäyrittäjien työntekijöillä.</p> <p>Työpaikkakiusaamistilanteissa kiusattu joutuu toistuvasti ja pitkään painostavan, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen uhriksi. Kuka vain työyhteisön jäsen voi olla kiusaaja tai kiusattu. Henkinen väkivalta voi olla niin sanallista kuin sanatonkin. Fyysisen väkivallan käytön tapauksia on vähemmän. Työpaikkakiusaamisen syyt voivat riippua paljonkin työpaikasta ja sen henkilöistä. Syitä voivat olla esimerkiksi kateus, uhan kokeminen, aseman korostaminen tai työn ulkopuolella syntyneet riidat.</p> <p>Työpaikkakiusaamista voidaan ennalta ehkäistä erilaisilla yrityksen kaikkia työntekijöitä koskevilla yhteisillä toimintamalleilla. Tilanteita voidaan ratkaista selkeällä mallilla, jossa työpaikkakiusaaminen otetaan tiukkaan käsittelyyn. Tilanne ratkaistaan selkeällä kaavalla, jossa tilanteesta saadaan ilmoitus, sitä aletaan selvittämään eri osapuolten kesken mahdollisten todistajien avulla, tilanne ratkaistaan tilanteen vakavuudelle sopivalla tavalla ja tämän jälkeen tehdään vielä jälkiseurantaa.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin Webropol-sovelluksella toteutettua anonyymiä kyselyä aiheen ollessa hyvin herkkä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kokevatko tai havaitsevatko vuokratyöntekijät työpaikkakiusaamista, mitkä ovat sen ilmenemismuodot, synnyn syyt ja tiedävätkö vuokratyöntekijät, mistä he saavat apua työpaikkakiusaamistilanteissa.</p> <p>Tutkimusta tehtiin vuonna 2019. Anonyymi kysely toteutettiin tutkimuksen toimeksiantajalle vuokratyöyrittäjä X:lle vuoden 2019 syksyllä.</p> <p>Tutkimuksessa tuli ilmi, että vuokratyöyrittäjä X:n vastanneista vuokratyöntekijöistä 8 henkilöä eli 32 prosenttia oli kokenut ja 7 henkilöä eli 28 prosenttia havainnut työpaikkakiusaamista. Suurimmat menemismuodot olivat vähättely, kontrollointi, ulkopuolelle jättäminen, alistaminen, nöyryyttäminen tai pilkkaaminen, syyttely ja esimiesaseman väärinkäyttö. Synnyn syitä olivat huono työilmapiiri, kiusaajan henkilökohtaiset ongelmat, jotka heijastuvat muihin, stressi, yhteisten arvojen puute, erilaisuus tai syrjintä, taitamaton esimiestyö ja uusi työntekijä. Vastanneista 8 henkilöä eli 32 prosenttia tiesi, mistä he saavat apua. Toiset 8 henkeä eli 32 prosenttia ei tiennyt ja 9 henkeä eli 36 prosenttia ei ollut varma.</p>	
Asiasanat vuokratyö, työpaikkakiusaaminen	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Vuokratyö	3
2.1	Lainsäädäntö	4
3	Työpaikkakiusaaminen	5
3.1	Työpaikkakiusaamisen osapuolet	5
4	Työpaikkakiusaamiseen ilmenemismuodot, syyt ja vaikutukset	8
4.1	Työpaikkakiusaamisen syitä	8
4.2	Työpaikkakiusaamisen vaikutukset	9
5	Kiusaamistilanteiden ennalta ehkäisy ja ratkaiseminen	11
5.1	Nollatoleranssi	11
5.2	Työpaikan toimintamalli	11
5.3	Keskustelua työpaikkakiusaamisesta, epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä työpaikalla	11
5.4	Työpaikkakiusaamistilanteen ratkaiseminen	12
5.5	Lainsäädäntö	13
6	Tutkimus	15
6.1	Toteutus	15
6.2	Aineisto ja käytetyt analyysit	16
6.3	Tulokset ja tuotos	16
6.4	Yhteenveto ja johtopäätökset	19
7	Pohdinta	22
7.1	Luotettavuus ja hyödynnettävyys	22
7.2	Oma oppiminen	23
	Lähteet	24
	Liitteet	27
	Liite 1. Kyselylomake	27
	Liite 2. Kyselyn saateviesti	32

1 Johdanto

Opinnäytetyöni aiheena on vuokratyöntekijöiden kokema ja havaitsema työpaikkakiusaaminen. Tavoitteenani on selvittää, kokevatko tai havaitsevatko vuokratyöntekijät työpaikkakiusaamista, mitkä ovat työpaikkakiusaamisen ilmenemismuodot, mitkä ovat yleisimmät syyt työpaikkakiusaamiselle sekä mitkä ovat sen vaikutukset kiusattuun ja työyhteisöön. Tavoitteenani on selvittää, mikä vuokratyöyrityksen tila on työpaikkakiusaamisen kannalta ja kuinka tällaisia tilanteita voitaisiin ennaltaehkäistä ja ratkaista. Valitsin aiheen, koska aihe on mielestäni ajankohtainen ja tärkeä. Aihe on itselleni tärkeä, koska olen itse huomannut työskennellessäni vuokratyöntekijänä työkaverini joutuvan työpaikkakiusaamisen uhriksi, eikä hän ole saanut tukea mistään asian kanssa. Tässä tilanteessa huomasin, että vuokratyöntekijänä minulla ei ollut sananvaltaa kiusatun puolustuksessa käyttäjäyrityksessä.

Otin yhteyttä suomalaiseen vuokratyöyritykseen, koska yritys on minulle ennestään tuttu, työskenneltyäni heille kaksi vuotta. Tämä yritys on yksi Suomen suurimmista työnantajista ja se kuuluu maan suurimpiin henkilöstöpalveluyrityksiin. Laadin heidän vuokratyöntekijöilensä kyselyn koskien työpaikkakiusaamisen kokemista sekä havaitsemista työpaikalla, koettuja syitä ja kuinka kiusaaminen ilmenee. He pystyivät vastaamaan kyselyyn täysin anonymisti. Yrityksen nimeä ei mainita opinnäytetyössäni lainkaan yrityksen omasta toiveesta ja puhun heistä työssäni vuokratyöyritys X:nä. Kysely toteutettiin Webropol-ohjelmalla, jonka linkin lähetin toimeksiantajalle ja he lähettivät sen eteenpäin vuokratyöntekijöilleen.

Opinnäytetyöni koostuu teoriaosuudesta ja kyselyiden toteutuksesta sekä analysoinnista. Opinnäytetyöni teoriaosuudessa tutkin mitä on vuokratyö, mikä on vuokratyöntekijä ja vuokratyöyritys ja minkälainen lainsäädäntö vuokratyölle on. Teoriaosuudessa tutkin, mitä työpaikkakiusaaminen tarkoittaa, mitä ovat työpaikkakiusaamisen osapuolet, mitkä ovat työpaikkakiusaamisen ilmenemismuodot, mitkä ovat yleisimmät syyt ja mitkä sen vaikutukset ovat niin kiusauksen uhriksi tulleeseen henkilöön kuin koko työyhteisöön. Tutkin myös teoriaosuudessani, kuinka työpaikkakiusaamistilanteita voidaan ennalta ehkäistä ja ratkaista.

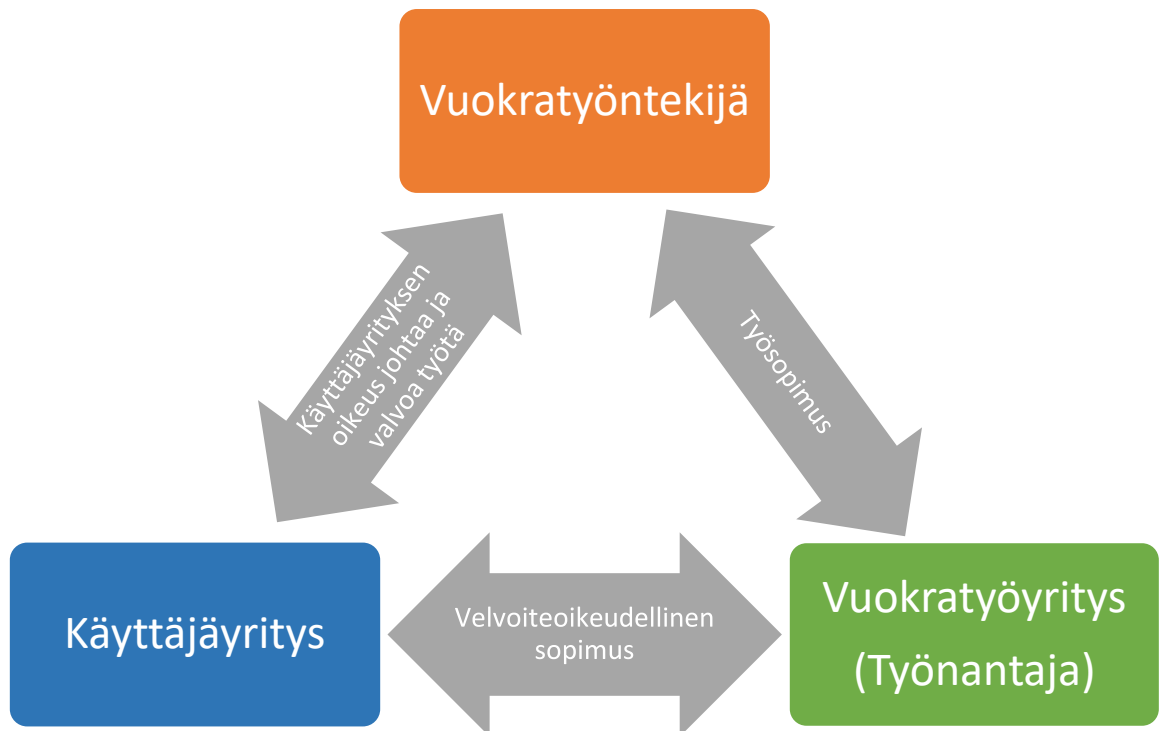
Lähteenä opinnäytetyössäni käytin kirjallisuutta ja verkkojulkaisuja aiheesta. Liitteenä opinnäytetyössä on toteuttamani ja käyttämäni kyselylomake vuokratyöyrityksen vuokratyöntekijöille sekä kyselyn saateviesti.

Opinnäytetyöni prosessi alkoi aiheen valitsemisesta. Valitsin aiheekseni erityisesti työpaikkakiusaamisen, koska aihe on mielestäni tärkeä ja hyvin ajankohtainen. Lisäksi ohjaajani ja minun mieleeni tuli vuokratyö, jota olen itsekin tehnyt ja minkälainen on vuokratyön ja työpaikkakiusaamisen yhtälö. Vuokratyöstä ei ole monta tämän kaltaista opinnäytetyötä tai tutkimusta ennestään. Mietin eri vuokratyöyrityksiä ja mieleeni tuli minulle tuttu yritys, jolle olin aikaisemmin itse työskennellyt. Otin heihin yhteyttä ja he olivat heti kiinnostuneita yhteistyöstä. Tein paljon tutkimusta vuokratyöstä, työpaikkakiusaamisesta ja sen synnyn syistä, ilmenemismuodoista, ennaltaehkäisystä ja tilanteen ratkaisemisesta. Keräsin tutkimusta varten paljon erilaista materiaalia. Tein opinnäytetyöhöni sopivan kyselyn, jonka avulla pystyin keräämään materiaalia ja tietoa juuri tutkimustani edistäviin kysymyksiin. Lähetin kyselyn toimeksiantoyritykselleni ja heidän hyväksyttyään sen, he lähettivät sen haluamalleen ryhmälle ja näin tutkimusmateriaalin kerääminen alkoi. Analysoin kyselyjen vastaukset Webropol-sovelluksella. Kävin läpi keräämääni aineistoa, käyttämiäni analyysitapoja, tuloksia ja tutkimuksen tuotosta. Kävin läpi, minkälaisiin johtopäätöksiin tutkimuksen avulla päästiin. Tutkin omaa oppimistani ja kuinka tutkimustani voi hyödyntää sekä mikä sen luotettavuus on.

2 Vuokratyö

Vuokratyö tarkoittaa sitä, kun vuokratyöyrittäjä tekee sopimuksen toisen yrityksen, käyttäjäyrityksen, kanssa vuokratyöntekijän vuokraamisesta. Työntekijä ei työskentele vuokratyöyrittäjän työssä vaan käyttäjäyrityksessä, jonka kanssa vuokratyöyrittäjä on tehnyt sopimuksen. (Erto.) Työntekijä ei tee sopimusta käyttäjäyrityksen kanssa, vaan tekee tälle vain tilauksen mukaan töitä (Minilex). Vuokratyöntekijään kuitenkin sovelletaan samaa työlainsäädäntöä ja työehtosopimusta niin kuin muihinkin työntekijöihin (Työsuojeluhallinto). Käyttäjäyritys valvoo ja johtaa vuokratyöntekijän työtä ja tällä on samat velvollisuudet vuokratyöntekijän kuin kenen vain muunkin työntekijän suhteen (Palvelualojen ammattiliitto).

Vuokratyössä on kolme puolta: vuokratyöyrittäjä, vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys (Työsuojeluhallinto).



Kuvio 1. Kolmen osapuolen vuokratyösuhde (Finlex).

Vuokratyössä vuokratyöyrittäjä antaa työntekijänsä, eli vuokratyöntekijän, korvausta vastaan tilaajan, eli käyttäjäyrityksen, käyttöön. Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys tekevät keskenään sopimuksen vuokran ehdoista. Vuokratyöyrittäjä on vuokratyöntekijän työnantaja ja vastaa palkanmaksusta sekä muista työnantajan velvoitteista. (Torvela.)

2.1 Lainsäädäntö

Työvoiman vuokrausyrityksellä tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka kansallisen lainsäädännön mukaisesti tekee työsopimuksia tai solmii työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa. Tarkoituksena tällä on asettaa näitä työntekijöitä käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää käyttäjäyrityksen valvonnassa ja johdolla. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä.)

Vuokratyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jolla on työsopimus tai työsuhde työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa. Tarkoituksena on asettaa hänet käyttäjäyrityksen palvelukseen suorittamaan työtehtävää sen valvonnassa tai johdolla.

Vuokratyöntekijästä on asetettu yhdenvertaisen kohtelun periaate, jonka perusteella keskeisten työehtojen on oltavat samat kuin henkilöllä, jonka käyttäjäyritys on suoraan palkannut itselleen. Vuokratyöntekijällä täytyy olla mahdollisuus saada vakituinen työpaikka käyttäjäyrityksestä, jos sellainen on tarjolla, hän voi käyttää samoja palveluja kuin käyttäjäyrityksellä palveluksessa oleva työntekijä sekä saada ammatillista koulutusta työvoiman vuokrausyritykseltä. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä.)

3 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen ei tarkoita mitä tahansa konfliktia. Työpaikkakiusaaminen on poikkeavaa käyttäytymistä työpaikalla. (Appelhaum, Semerjian & Mohan 2012.) Työpaikkakiusaamiseksi kutsutaan yleensä tilannetta, jossa hankalat erimielisyydet jatkuvat pidempiaikaisina ja toisen ihmisen käyttäytyminen koetaan omia toimintamahdollisuuksia rajoittavana vallankäyttönä (Räty. 2017). Tilanne on sellainen, että henkilö joutuu toistuvasti ja pitkään painostavan, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen uhriksi.

Vakava kiusaaminen on jatkuvaa, toistuvaa, epäeettistä, itsekästä, toisen tunteista ja karsimyksestä piittaamatonta toimintaa. Sen olemukseen kuuluu, että on kyvytön asettumaan ja myötäelämään toisen kokemuksia sekä säätämään omaa käyttäytymistään näiden pohjalta. (Jokinen. 2012.) Kiusaamistilanteessa kiusaamisen kohde ei pysty puolustautumaan ja on kuin hyökkäyksen kohteena (Kaski & Nevalainen 2017)

Työpaikkakiusaamisen ja henkisen väkivallan määrä on pysynyt suomalaisilla työpaikoilla melko samana jo pitkään. Yli puolet suomalaisista työntekijöistä on kokenut työpaikallaan olevan kiusaamista ja henkistä väkivaltaa. Nämä, erityisesti eriarvoinen kohtelu ja työsyryntä ovat vakavimpia sosiaalisia kuormitustekijöitä työssä. Vaikka tällaista kokevatkin vain harvat työntekijät, on se silti merkittävä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. (Mähönen 2017.) Työpaikkakiusaamiseen kohteella on usein vahvoja tunnekokemuksia sekä pidempää psykososiaalista kuormitusta.

3.1 Työpaikkakiusaamisen osapuolet

Tässä kappaleessa tutkin työpaikkakiusaamisen osapuolia, joita ovat kiusattu, kiusaaja, esimies tai työnantaja ja työyhteisö.

Kiusaaja ja kiusattu voivat olla niin työtoveri, esimies tai alainen. Kiusatuksi voi joutua kuka vain työyhteisön jäsen. (Työturvallisuuskeskus)

Kiusaamisen kohde kokee itsensä usein puolustuskyvyttömäksi, eikä tämän takia tee mitään kiusaamisen loppumiseksi. Kiusattu voi kiusaamisen vuoksi helposti uskoa olevansa jotenkin vajavainen tai erilainen kuin muut työyhteisön jäsenet. Hän voi olla niin kovapäinen ja itsenäinen, ettei edes tahdo muilta apua tilanteessaan ja haluaisi selviytyä siitä yksin. (Kaski & Nevalainen 2017.)

Kiusattu kokee usein häpeää kiusaamisesta, joka voi olla hyvinkin moninaista. Hän voi ajatella kuinka on ”suostunut” tai alistunut kiusaamiselle. Kiusattu voi pelätä, että muut ajattelevat hänen olevan juorukellona tai itse osallisena kiusaamiseen, jos tämä kertoo tai

puhuu jonkun kanssa kiusaamisesta. Kiusattu voi pelätä, että kiusaaja kiusaa tätä entistä pahemmin, jos tämä puhuu asiasta jollekulle. (Jokinen 2012., Kaski & Nevalainen 2017.)

Kiusaajaa hyvin kuvailevat sanat ovat ilkeä, epäempeattinen, uraohjus, pelkuri, pelle, hauskuuttaja, kateellinen ja perinteen vaalija. Nämä siksi, koska hänen on vaikea ymmärtää ja samaistua muiden tunteisiin. Hän haluaa edetä urallaan eikä välitä kenestäkään muusta, jotta saa haluamansa, hän raivaa vastustajat keinolla millä hyvänsä tieltään. Kiusaaja voi olla pelkuri, joka kiusaa, jotta hän ei joutuisi itse kiusatuksi ja siksi alkaa kiusaamaan jotain toista ennen kuin niin käy hänelle itselleen. Pelle- tai hauskuuttajatyypillä on usein samanlainen tilanne, kuin pelkurilla, joka pelkää joutuvansa kiusaamisen uhriksi ja koittaa nostattaa egoaan ja itseään työyhteisössä kertomalla mollaavia ja muiden kustannuksella leikitteleviä vitsejä. Kateellinen kiusaaja toimii niin kuin pelkuri. Hän pelkää jäävänsä paitsi kaikesta hyvästä mitä muilla jo on ja on kateellinen kaikelle mahdolliselle mitä muilla on. Perinteen vaalija kiusaa vanhasta yhteisön tottumuksesta, kuten siitä, että kaikkia uusia työntekijöitä kohdellaan vähän tiukemmin alussa ja pidetään silmätikkaina.

(Kaski & Nevalainen 2018.)

Kiusaaja ei usein edes tiedosta olevansa kiusaaja, ennen kuin asia tulee esille asiasta keskusteltaessa ja jo olemassa olevaa ongelmaa selvitettyä. Tämän vuoksi tämä voi olla kiusaajalle suuri yllätys ja kova isku. Ihminen, joka ei tunnista itseään kiusaajaksi ei yleensä tunnista toisen ihmisen tunnereaktiota ja on sitä mieltä, että hänen tekonsa ovat olleet täysin oikeutettuja, hän ei ole tehnyt mitään väärää kenellekään. (Työturvallisuuskeskus.)

Kiusaaja voi toimia niin röyhkeästi, ettei kukaan voi uskoa tämän tekoja ja tapahtunutta todeksi. Kiusaaja voi olla normaalisti työyhteisössä ihana, kaikkia auttava ja herttainen kollega. Juuri tämän takia kaikkien on hyvin vaikea ymmärtää miten tällainen voi olla mahdollista. Työyhteisön muut jäsenet voivat tällaisessa tilanteessa helposti vähätellä kiusatun kokemusta, koska heidän mielestään kiusaajassa ei voi kerta kaikkiaan olla mitään vikaa. Tällaisissa tilanteissa usein jopa kiusattu alkaa epäillä itseään ja tuntemuksiaan. (Kaski & Nevalainen 2018.)

Hyvä johtaja osaa huomioida ihmisten erilaisuuden ja erilaiset tarpeet. Hän pystyy kaikkien kanssa yhteistyöhön ja haluaa, että työnteko työntekijöiden välillä on vaivatonta. (Heilmann.)

Esimiehellä tai työnantajalla on velvollisuus puuttua työpaikkakiusaamiseen, kun se tulee tämän tietoon. Jos työpaikan ohjeistus ja neuvot eivät auta tilanteessa on esimiehen ryhtyvä kurinpidollisiin toimenpiteisiin. (Palvelualojen ammattiliitto.)

Erittäin ikävässä tapauksessa tilanne voi olla se, että esimies asemassa oleva henkilö on kiusaajan roolissa. Tilanteessa, jossa kiusaaminen tai häirintä ei lopu pyynnöstä huolimatta ja on tämän toimista haittaa työntekijän terveydelle, voidaan esimies asemassa olevaa henkilöä syyttää työturvallisuuden laiminlyönnistä, jopa työturvallisuusrikoksesta. (Palvelualojen ammattiliitto.)

Jokaisessa työyhteisössä sen jokainen jäsen on vaikuttamassa siihen, kuinka hyvin tai huonosti toisia kohdellaan. Ryhmällä on siis paljon vaikutusvaltaa siihen, miten työpaikkakiusaamistilanteissa toimitaan. Periaatteiden täytyisi olla läpinäkyviä ja mukana toiminnassa jokaisena päivänä, ei vain paperin koristajina tai puheiden parantajina. (Kaski & Nevalainen 2017.)

Työpaikkakiusaaminen on koko työyhteisön ongelma, johon täytyy puuttua. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on tärkeä rooli kiusaamisen ehkäisyssä ja sen kohteeksi joutuneen tukemisessa. Työpaikkakiusaamista havaitessaan pitäisi aina ilmoittaa mahdollisimman nopeasti työnantajalle, esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle. (Kalavainen & Olin.)

4 Työpaikkakiusaamiseen ilmenemismuodot, syyt ja vaikutukset

Työpaikkakiusaamista voi esiintyä työpaikalla monissa eri muodoissa (Pyykönen 2017). Henkinen väkivalta voi olla niin sanallista kuin sanatontakin. Sen muotoja ovat alistaminen, nöyryyttäminen, huutaminen, kiroilu, painostaminen, pilkkaaminen, nimittely, uhkailu, vähättely, alentuvasti käyttäytyminen, pelottelu, häirintä, syyttely sekä lisäksi kontrolli, jolla pyritään toistuvasti hallitsemaan ja rajoittamaan toisen elämää. (Jokinen 2012.)

Fyysisiä väkivallan esiintymisiä on paljon vähemmän kuin henkisiä ja siksi työpaikkakiusaaminen onkin hankalaa havaita. Yleisimpiä fyysisiä muotoja ovat seksuaalinen ahdistelu ja häirintä, fyysisellä väkivallalla uhkaaminen, pahoinpitely ja työn teon vaikeuttaminen. (Pyykönen 2017.)

4.1 Työpaikkakiusaamisen syitä

Kateus alkaa itsensä vertaamisesta toiseen; toisella henkilöllä on jotain, mitä vertaajalla ei ole. Kateus saa tuntemaan mitättömyyttä ja huonommuutta. Kateellinen henkilö koittaa saada oman olonsa paremmaksi mm. vähättelemällä, juoruilemalla, tiedon panttaamisella ja ideoiden varastamisella. (Lundell. & Froloff 2009.) Pieni kilpailu työpaikalla ei ole pahasta, päinvastoin se voi olla jopa hyvästä. Kuitenkin liika kilpailu alkaa vaikuttaa negatiivisesti työympäristöön.

Syrjintä on ihmisen erilaisella tavalla kohtelua tämän tai läheisensä tietyn ominaisuuden tai seikan vuoksi. Syrjintä on laissa kiellettyä, mutta toki sitä tapahtuu siitä huolimatta. Laissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu samankaltainen syy. (Työsuojeluhallinto.)

Joihinkin persoonallisuushäiriöiden oireisiin liittyy korostunut taipumus kiusaamiseen. Tällainen henkilö tuottaa toiselle ihmiselle kärsimystä ymmärtämättä tekevänsä näin. Narsistilla on usein suuruusmielikuvien värittävä kuva itsestään ja tärkeydestään. Hän olettaa olevansa muiden silmissä ainutlaatuinen ja ylivertainen. Hän yliarvioi itseään ja aliarvioi ja vähättelee muita ympärillään. (Jokinen 2012.)

Narsistin naamiona on terve mieli. Tämä vaikuttaa aluksi aivan samanlaiselta kuin muut ja saattaa muuttua vaikeaksi vasta pitemmän ajan jälkeen. Vaikeaa narsismin kiusaamisessa on se, että ulkopuolinen ei yleensä usko kiusaamiseen ja tämän vuoksi itse kiusattu alkaa epäillä itseään. (Jokinen 2019.)

Aseman korostaminen on myös yksi työpaikkakiusaamisen synnyn syy. Henkilö ylikorostaa asemaansa muille ja esimerkiksi teettää yhtiömäisen paljon tehtäviä tietyllä henkilöllä, vaikka tämä ei olisi tarpeellista. Tämä tekee tämän pönkittääkseen omaa asemaansa ja valtaansa.

Työn ulkopuolella syntyy riitoja, joiden vaikutukset kulkeutuvat työpaikalle ja toinen osapuoli ei osaa käyttäytyä järkevästi tilanteeseen nähden. Henkilö alkaa kohdella riidan vuoksi työtoveriaan lopulta työpaikallakin huonosti.

Kiusaaja on tuntenut kiusatun olevan tälle jollain tapaa uhka. Hän kompensoi huonomuuden tunnettaan alistamalla tai vähättelemällä uhkaksi kokemaansa henkilöä. (Kalavainen & Olin.)

4.2 Työpaikkakiusaamisen vaikutukset

Kiusaamisesta johtuvia oireita ovat stressi, ärtyneisyys, keskittymisvaikeudet, masentuneisuus ja hermostuneisuus. Kiusattu voi kokea univaikeuksia ja voi olla hyvinkin vihamielinen ja aggressiivinen. (Kalavainen & Olin.)

Kiusattu tuntee itsensä puolustuskyvyttömäksi, pelkää ja on ahdistunut eikä näin ollen tiedä mitä tehdä tilanteessa (Jokinen 2012).

Tutkimuksien mukaan kiusaamisen uhriksi joutuva voi altistua esimerkiksi posttraumaattiselle stressihäiriölle sekä mielenterveysongelmille, vaikka hänellä ei olisi historiassaan koskaan ollut minkäänlaisia mielenterveydellisiä häiriöitä. Kiusaaminen voi johtaa jopa uhrin työkyvyttömyyteen, työmarkkinoilta syrjäytymiseen ja pahimmillaan itsemurhaan. Kiusatut ovat usein ennen työsuhteen päättämistä kiusaamisen vuoksi hyvin uupuneita niin henkisesti kuin fyysisestikin. He ovat usein sairaslomalla ja kiusaamisen seurauksen seuraavat heitä vielä kauan työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Heidän on vaikea hakea uusia töitä trauman toistumisen pelon vuoksi. He jäävät helposti työmarkkinoiden ulkopuolelle työttömyyden ja työkyvyttömyyden seurauksena. (Lundell 2018)

Huono työilmapiiri heikentää työn tuottavuutta ja kilpailukykyä. Toistuvat ristiriidat ja ongelmat luovat työpaikalle negatiivisuutta, joka vaikuttaa usein laajemmin ja pidempiaikaisemmin kuin osaamme edes kuvitella. Työyhteisössä olevasta ongelmasta kertovat, että työt eivät suju eikä tulos ole yhtä hyvää kuin ennen. Muut työntekijät tekevät kohtuuttomia syytöksiä tiettyä henkilöä kohtaan. Työntekijät eivät enää puhu keskenään, viestintä ei suju ja voi syntyä niin sanottuja ”kuppikuntia”, joissa tietyt ihmiset toimivat ja keskustelevat vain tietyssä ryhmässä ja muut työntekijät, jäävät enemmän tai vähemmän ulkopuolisiksi. Tie-

tyssä tehtävässä työntekijä vaihtuu yhtenä. Työilmapiirinkartoituksessa nousevat selvästi esiin työntekijöiden huonot välit. Kiusaaminen, työntekijöiden huonot välit ja muut jaksamiseen liittyvät ongelmat alkavat näkyä toiminnassa. Asiakkaat huomaavat työntekijöiden huonot välit, jonka nämä muistavat ja tämä alkaa näkyä asiakaspalautteissa. Sairauspoissaolojen määrät lisääntyvät jatkuvasti. (Räty 2017.)

5 Kiusaamistilanteiden ennalta ehkäisy ja ratkaiseminen

Työpaikkakiusaaminen on ennalta ehkäistävässä ja jos tilanne on edennyt kiusaamisen saakka, on tilanne myös ratkaistavissa. Työpaikkakiusaamisen ehkäisy on koko työyhteisön, työnantajan ja työntekijöiden kaikkien tehtävä. Ennalta ehkäisyä tukevat mallit koskevat kaikkia työyhteisön jäseniä ja ovat tärkeä osa esimerkiksi perehdyttämistä. (Työturvallisuuskeskus 2012.)

5.1 Nollatoleranssi

Kun työpaikalla on työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi tarkoittaa se, että yhteisössä on kulttuuri, jossa kiusaamista tai epäasiallista käyttäytymistä ei suvaita ja johto on tehnyt tämän selväksi. Kiusaaminen on koko yhteisön ongelma, johon kaikki puuttuvat. Jokainen työyhteisössä ottaa työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun puheeksi sekä puuttuu kiusaamiseen sellaista havaittuaan. Jos joku kokee tulleen kiusatuksi, häntä kannustetaan ottamaan se puheeksi ja hän saa tarvitsemaansa tukea. (Sarkkinen 2016.) Johdon tehtävänä on puuttua tilanteeseen viipymättä saadessaan ilmoituksen kiusaamisesta. Kiusaamiseen puututaan asianmukaisella tavalla viivytyksettä. (Kalavainen & Olin.)

5.2 Työpaikan toimintamalli

Työterveyslaitoksen (Kalavainen & Olin.) suosittelemassa toimintamallissa kiusaamista koskien olisi tärkeää mainita ainakin johdon linjaus epäasiallinen kohtelu-, häirintä- ja kiusaamistyypeistä, joita ei hyväksytä; kiusaamisen määritelmä ja minkälaista on positiivinen työpaikkakäyttäytyminen; työperäiset taustat kiusaamiselle; lainsäädäntö; selkeä malli mahdollista työpaikkakiusaamistilanteen selvittämistä varten; tukitahot; toimintamallin seuranta sekä ilmoituslomake koetusta tai havaitusta työpaikkakiusaamisesta.

Toimintamalli käsitellään kerran vuodessa työyhteisön kesken ja sitä seurataan muutenkin työsuojelutoimikunnassa. Koko henkilöstö koulutetaan mallin käyttöön. Se lisätään uusien työntekijöiden perehdytysmateriaaliin, joka tekee jo alussa uudelle työntekijälle selväksi työpaikan kannan työpaikkakiusaamisen suhteen.

5.3 Keskustelua työpaikkakiusaamisesta, epäasiallisesta kohtelusta ja häirinnästä työpaikalla

Työyhteisössä pitäisi käsitellä yhdessä minkälainen hyväksyttyä tai ei hyväksyttyä käytöstä. Työyhteisön pitäisi yhdessä keskustella, minkälaiset asiat ja tilanteet ovat epäasiallisia ja millaista käytöstä yhteisössä toivottaisiin olevan.

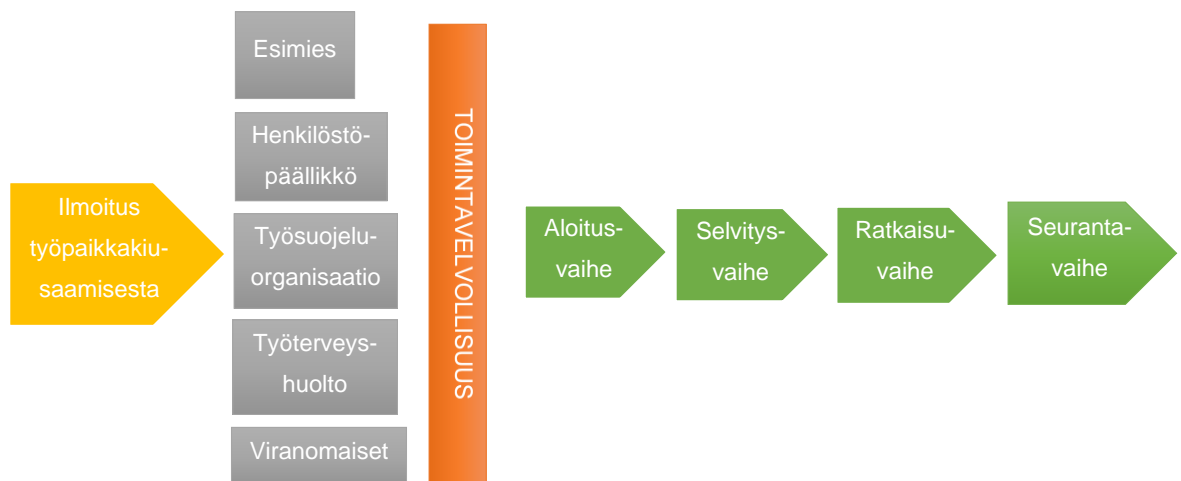
Työyhteisön jäsenten pitäisi voida itse tunnistaa, minkälaiset asiat voivat altistaa työpaikkakiusaamiselle ja minkälaisilla asioilla tällaiseen tilanteeseen voidaan tehdä muutos ja vaikuttaa. (Kalavainen & Olin.)

5.4 Työpaikkakiusaamistilanteen ratkaiseminen

Työnantajan, työnantajan edustetun tai työsuojeluorganisaation on ryhdyttävä työpaikkakiusaamisen ratkaisemiseen, täytyy ryhtyä heti, kun työpaikkakiusaamistilanne tulee esille tai siitä saadaan ilmoitus. (Pyykönen 2017.)

Esimies ryhtyy selvittämään tilannetta kaikilta kiusaamistilanteen osapuolilta. Hän etsii ratkaisuja tilanteen päättämiseksi ja toimenpiteitä, jotka ovat riittäviä tilanteeseen nähden.

Tilanteessa voi helpottaa työpaikalle tehty toimintamalli, josta selviää, miten työpaikkakiusaamistilanteissa toimitaan. (Työturvallisuuskeskus.)



Kuvio 2. Kiusaamistilanteen ratkaisuprosessi (Pyykönen 2017).

Työpaikkakiusaamistilanteen ratkaiseminen alkaa kiusatun tai kiusaamisen huomanneen henkilön ilmoituksesta, jonka esimies dokumentoi ja tämän jälkeen ilmoittaa ilmoituksen tehneelle henkilölle, että asia on nyt käsittelyssä. Oletetulle kiusaajalle ilmoitetaan hänestä tehdystä ilmoituksesta ja että asiaa lähdetään selvittämään. Esimies lähtee ottamaan selvää, mistä tilanne on saanut alkunsa ja mitä on tapahtunut. On tärkeää, että esimies dokumentoi kaiken tilannetta selvittäessään, jotta kaikki kertomukset ja sähköinen viestintä jäävät talteen todisteeksi. Aloitusvaiheessa on tärkeää juuri se, että varmistutaan tilanteen olevan juuri työpaikkakiusaamista.

Kun tilannetta aletaan selvittämään, otetaan selvää, minkälaisesta asiasta on kyse oikeudellisesti ja pyritään pysäyttämään työntekijöiden terveyden vaarantuminen. Oletetun kiu-

saajan oikeuksiin ei saa puuttua tarpeettomasti ja ei saa ryhtyä tätä kohtaan kurinpidollisiin toimenpiteisiin ennen kuin asia on tutkittu tarkasti ja olla prosessin ratkaisuvaiheessa. Esimiehen tulee kuulla puolueettomasti kaikkia kiusaamistilanteen osapuolia. Osapuolilla voi olla mukanaan häntä tukemassa oleva henkilö, esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu. Kuulemistilaisuus dokumentoidaan ja dokumentoidut asiakirjat tarkastutetaan tilaisuudessa osana olleilla henkilöillä, jotta asiat niissä ovat niin kuin he tosiaan tarkoittivat. On tärkeää selvittää, kuka teki ja mitä, missä ja milloin tämä tilanne on tapahtunut. On erittäin tärkeää, että kaikki selvitysvaiheen osat dokumentoidaan.

Tilanteen ratkaisuvaiheessa esimies tekee ratkaisun, onko todella kyse kiusaamisesta vai jostakin muusta. Asianosaisille kerrotaan ratkaisusta ja jatko-ohjeistuksesta. Jos kyse on kiusaamisesta ratkaisuna voivat toimia tilanteen sovittelu, töiden järjestely niin ettei konfliktitilannetta enää synny, huomautus tai varoitus kiusaajalle, työsuhteen päättäminen eli irtisanominen tai purkaminen tai viranomaiselle ilmoituksen tekeminen. Nämä edellä mainitut tietenkin riippuen tilanteen vakavuudesta ja pitäen huolta, ettei kiusatun terveys ole enää varantumassa. Päätöksestä tehdään kirjallinen lausunto osapuolille. On esimiehen harkittavissa, kerrotaanko tilanteesta muulle työyhteisölle vai ei.

Tilanteen ratkaisemisen jälkeen on tärkeää vielä seurata kuinka asiat lähtevät etenemään. On tärkeää seurata, että kiusaaja toimii sovitulla tavalla, noudattaen sovittuja ohjeita ja sopimusta. Tilanteen ratkeamisen jälkeen järjestetään seurantapisteitä, joissa käsitellään, minkälainen tilanne on nyt ja onko tehtävä vielä joitakin muutoksia. On tärkeä pitää huolta, että epäkohdat todella lähtevät korjaantumaan ja kiusaamisen taustasyihin puututaan. Esimiehen velvollisuutena on puuttua, jos tilanne ei lähde ratkeamaan ratkaisuvaiheeseen jälkeen. Tarvittaessa palataan ratkaisuvaiheeseen ja mietitään jälleen uusi ratkaisu tilanteeseen nähden. Seurannan yhteydessä käydään läpi vanha toimintamalli työpaikka-kiusaamisen suhteen ja mahdollisesti uudistetaan sitä puutteita huomattaessa. Toimintamallista muistutetaan koko työyhteisöä. Seurantaa on hyvä tehdä myös esimerkiksi erilaisten henkilöstökyselyiden ja keskustelujen avulla. (Pyykönen 2017.)

5.5 Lainsäädäntö

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, jotta voidaan turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Sen tarkoituksena on ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Lakiin liittyy myös työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite, joka velvoittaa työnantajan tarpeellisilla toimenpiteillä huolehti-

maan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tärkeä osa työpaikkakiusaamisen liittyen laissa, on pykälässä 28 mainittu häirintä, jonka mukaan työnantaja on velvollinen asiasta tiedon saatuaan ryhtyvä toimiin käytettävissä olevin keinoin, jotta epäkohta saadaan poistettua.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä edistää syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Työantajan velvollisuutena on tarkkailla, toteutuuko yhdenvertaisuus ja muutettava tarvittaessa työoloja niin, että se toteutuu. Edistämistoimenpiteitä tehtäessä on tärkeää ottaa huomioon, että ne ovat tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhteisia huomioiden toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet. Työnantajalla on oltava suunnitelma toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi tällä ollessa palveluksessaan vähintään 30 henkilöä.

Suomessa on syrjinnän kieltö, jonka perusteella ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Välittömän tai välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää ovat häirintä, kohtuullisen mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

6 Tutkimus

Tässä luvussa käyn läpi tutkimukseni kohteen, mitkä olivat tavoitteet, ongelmat ja kehittämistehtävä sekä tutkimusmenetelmä. Käyn läpi, kuinka toteutin tutkimukseni, keräsin aineiston ja minkälaisia analyyseja siitä tein. Lisäksi käyn läpi tuloksia ja tutkimuksen tuotoksen, mikä on tutkimuksen luotettavuus ja hyödynnettävyys sekä omaa oppimistani tämän prosessin aikana.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutkia kokevatko tai havaitsevatko vuokratyöntekijät työpaikkakiusaamista, mitkä ovat ilmenemismuodot ja syyt. Tavoitteenani on selvittää, mikä vuokratyöyrityksen tila on työpaikkakiusaamisen kannalta ja kuinka tällaisia tilanteita voitaisiin ennaltaehkäistä ja ratkaista.

Opinnäytetyöni pääongelmana oli kokevatko ja havaitsevatko vuokratyöntekijät työpaikkakiusaamista. Alaongelmani olivat kiusatun ja kiusaamisen havainneen kokemat syyt kiusaamiselle ja sen ilmenemismuodot.

Opinnäytetyöni tutkimuksen kohteena olivat suomalaisen vuokratyöyritys X:n työntekijät, eli vuokratyöntekijät.

6.1 Toteutus

Valitsin tutkimusmenetelmäkseni kvantitatiivisen tutkimuksen.

Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla kerätään faktoja ja lukuja. Tällaisen tutkimuksen avulla saadaan kerättyä tilastoja, joiden avulla pystytään tekemään johtopäätöksiä tutkittavasta aiheesta. Hankittujen faktojen avulla pystytään tekemään objektiivisia päätelmiä. (SurveyMonkey.)

Valitsin aineistonkeruumenetelmäkseni kyselyn. Kyselyiden teko oli minulle melko tuttua jo ennestään ja halusin kehittyä siinä lisää. Päätin tehdä kyselyn anonymisti, koska se sopi mielestäni aiheelleni parhaiten menetelmäksi aiheen ollessa hyvin herkkä puhua ja keskustella vieraan ihmisen kanssa. Mahdollisia vastaajia on paljon, joten saan helpommin analysoitavaa materiaalia juuri kyselyistä.

Lähetin Webropol-ohjelmalla tekemäni anonymin kyselyn (kts. liitteet) ja sen saateviestin toimeksiantajalleni. He lähettivät sen määrittämälleen kohderyhmälle, jossa oli 156 henkilöä. Kysely oli vastattavana 22.10.-14.11.2019 eli yhteensä 23 päivää. Kyselyn avaaminen ja vastaamisen aloittaminen sekä tulleet vastaukset näkyivät heti Webropol-ohjelmalla, josta pystyin analysoimaan niitä välittömästi tekemällä erilaisia vertailuja, kaavioita ja analyyseja vastauksista.

6.2 Aineisto ja käytetyt analyysit

Olen kerännyt tutkimukseni aineistoa varten tietoa vuokratyöstä, työpaikkakiusaamisesta, sen synnyn syistä, ilmenemismuodoista, ennalta ehkäisystä ja tilanteiden ratkaisemisesta. Olen kerännyt aineistoa aiemmin tehdyistä tutkimuksista, työpaikkojen esimiehille tarkoitettuista opetusmateriaaleista ynnä muista samanlaisista materiaaleista ja tutkimuksista. Tärkeimmän osan aineistostani sain tietenkin Webropol-sovelluksella tekemästani kyselystä, johon toimeksiantajanani toimineen vuokratyöyrittäjä X:n vuokratyöntekijät vastasivat anonymisti. Käytin kyselyn tuloksista tulleen aineiston analysointiin Webropol-sovellusta sekä Exceliä. Analysoin prosentuaalisia tuloksia. Käytin apunani analysoinnissa ympyräkaavioita.

6.3 Tulokset ja tuotos

Tekemääni anonymiin kyselyyn vastasi yhteensä 25 henkilöä 156:sta eli kyselyn saaneista 16 prosenttia vastasi ja 131 potentiaalista vastaajaa eli 84 prosenttia jätti vastaamatta. Joukkio on melko pieni, mutta henkilömäärästä jolle kysely lähetettiin, vastaajamäärä on hyvä.

Kyselyyn vastanneista 17 henkilöä eli 68 prosenttia eivät olleet kokeneet ja 8 henkilöä eli 32 prosenttia olivat kokeneet työpaikkakiusaamista työskennellessään vuokratyöyrityksessä X. Vastanneista 18 henkilöä eli 72 prosenttia ei ollut havainnut työpaikkakiusaamista työskennellessään yritykselle, kun 7 henkilöä eli 28 prosenttia oli.

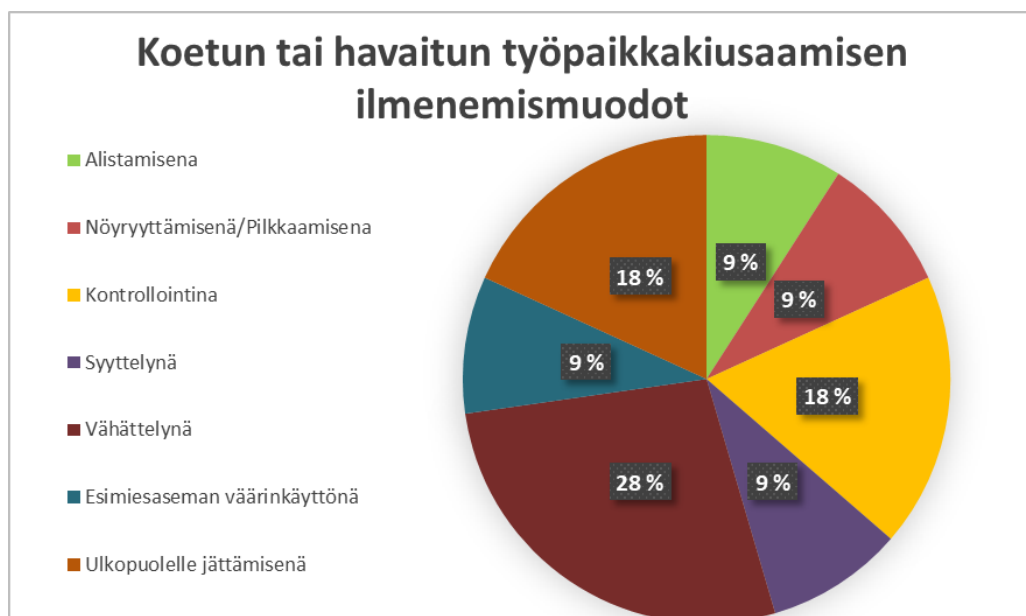


Kuvio 3. Vuokratyöntekijöiden kokemus työpaikkakiusaamisesta (Ainola 2019).



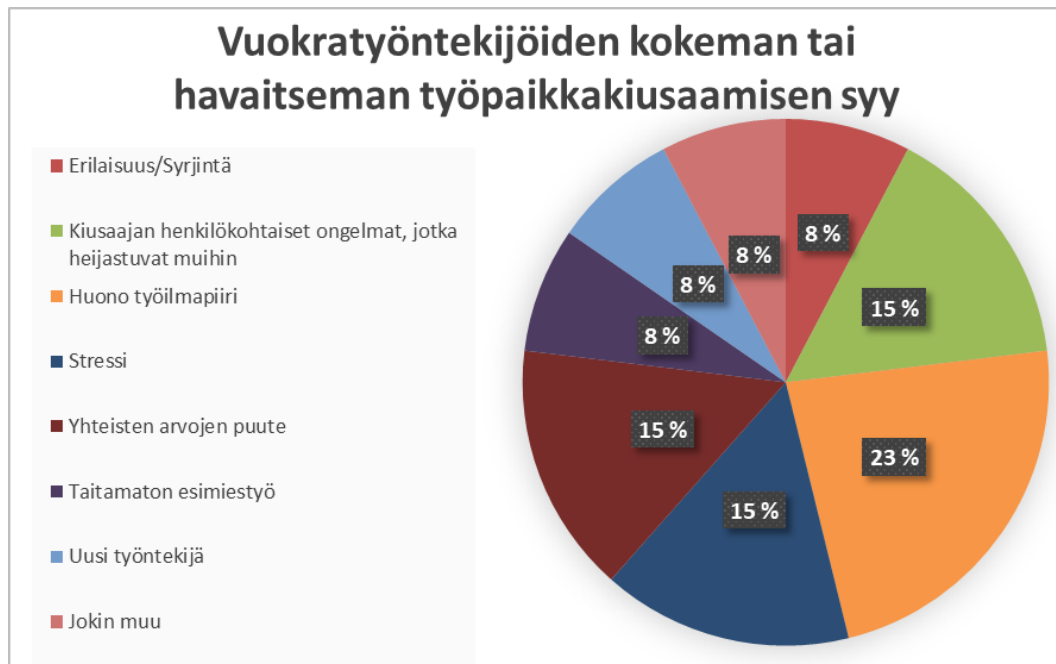
Kuvio 4. Vuokratyöntekijöiden havaitsema työpaikkakiusaaminen (Ainola 2019).

Vuokratyöntekijät, jotka olivat kokeneet tai havainneet työpaikkakiusaamista vastasivat, että suurimmat ilmenemismuodot olivat vähättely, kontrollointi, ulkopuolelle jättäminen, alistaminen, nöyryyttäminen tai pilkkaaminen, syyttely ja esimiesaseman väärinkäyttö. Työpaikkakiusaaminen ei ollut ilmennyt nolaamisena, huutamisena, pelotteluna tai uhkailuna, fyysisenä väkivaltana ja seksuaalisena häirintänä, jotka olivat muut vastausvaihtoehdot kysymykseen.



Kuvio 5. Koetun tai havaitun työpaikkakiusaamisen ilmenemismuodot (Ainola 2019).

Vuokratyöntekijät vastasivat, että heidän kokemansa tai havaitsemansa työpaikkakiusaamisen syitä olivat huono työilmapiiri, kiusaajan henkilökohtaiset ongelmat, jotka heijastuvat muihin, stressi, yhteisten arvojen puute, erilaisuus tai syrjintä, taitamaton esimiestyö, uusi työntekijä. Työpaikkakiusaamisen syitä eivät olleet kateus, työn ulkopuoliset riidat, kiusaajan kokema uhka toisesta, epäasiallisen käytöksen hyväksyminen, epävarmuus tai kilpailu ja vaativa työ, jotka olivat muut vastausvaihtoehdot kysymykseen.



Kuvio 6. Vuokratyöntekijöiden kokeman tai havaitseman työpaikkakiusaamisen syy (Ainola 2019).

Tahdoin tietää lisäksi tietävätkö vuokratyöntekijät, mistä saavat apua työpaikkakiusaamisesta kohdatessaan, kun nämä työskentelevät käyttäjäyrityksellä, joka ei kuitenkaan ole heidän virallinen työnantajansa. Vastanneista 8 henkilöä eli 32 prosenttia tiesi, mistä he saavat apua. Vastanneista toiset 8 henkeä eli 32 prosenttia ei tiennyt ja 9 henkeä eli 36 prosenttia vastanneista ei ollut varma.



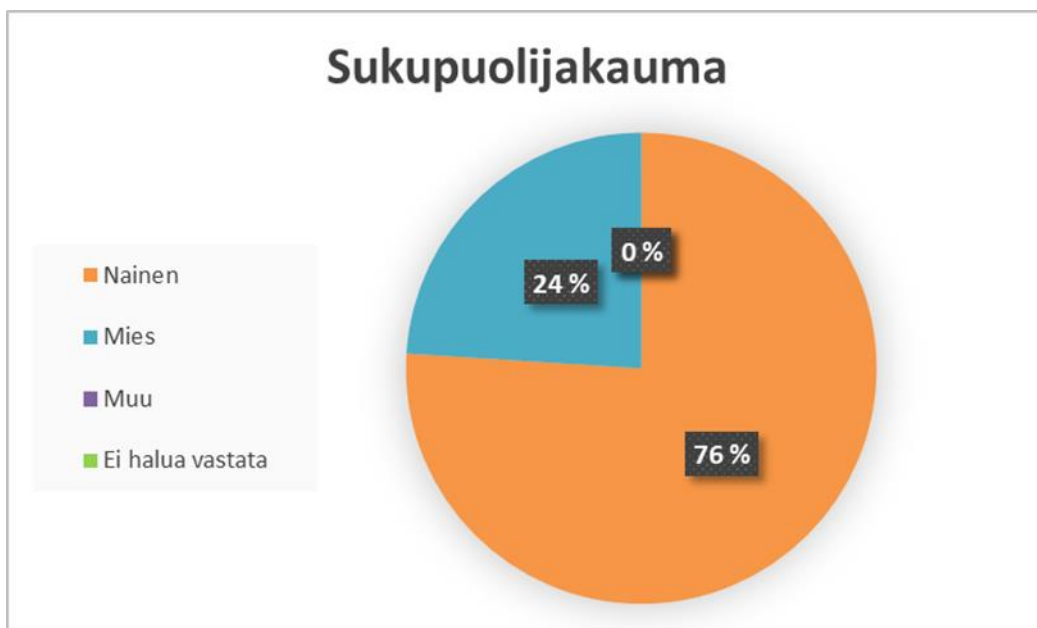
Kuvio 7. Vuokratyöntekijöiden tietämys, mistä saa apua tarvittaessa (Ainola 2019).

6.4 Yhteenveto ja johtopäätökset

Vastanneista vuokratyöntekijöistä 8 henkilöä eli 32 prosenttia oli kokenut ja 7 henkilöä eli 28 prosenttia havainnut työpaikkakiusaamista. Työpaikkakiusaamista kokeneiden tai havainneiden mielestä suurimmat ilmenemismuodot olivat vähättely, kontrollointi, ulkopuolelle jättäminen, alistaminen, nöyryyttäminen tai pilkkaaminen, syyttely ja esimiesaseman väärinkäyttö. Vastaajien mukaan suurimmat synnyn syyt olivat huono työilmapiiri, kiusaajan henkilökohtaiset ongelmat, jotka heijastuvat muihin, stressi, yhteisten arvojen puute, erilaisuus tai syrjintä, taitamaton esimiestyö ja uusi työntekijä. Vain 8 henkilöä eli 32 prosenttia vastaajista tiesi, mistä voi saada apua työpaikkakiusaamistilanteissa, loput 17 henkeä eli 68 ei tiennyt tai ei ollut varma.

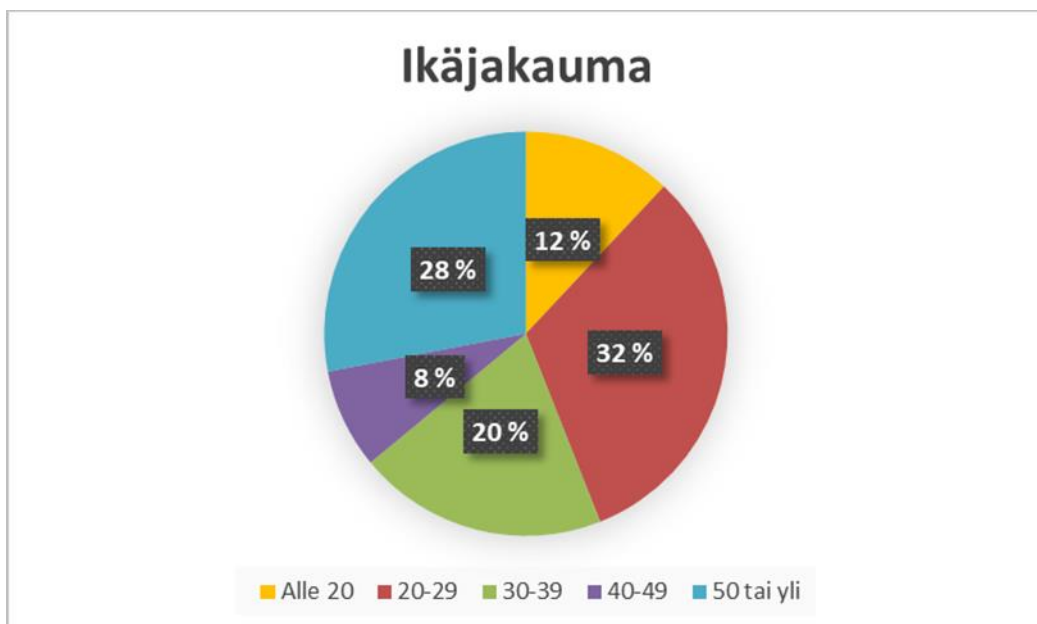
Vastaajamäärät ja määrä prosentuaalisesti, jotka ovat kokeneet tai havainneet kiusaamista ovat melko suuret ottaen huomioon kyselyyn vastanneiden määrät. Tästä voidaan päätellä, jos tällainen tutkimus tehtäisiin suuremmalle ryhmälle, voisi prosentti olla suurempikin ja vuokratyöyrityksessä voi olla jonkinlainen työpaikkakiusaamisongelma. On otettava huomioon se fakta, että useimmiten tällaisiin kyselyihin vastaavat ne, jotka kokevat aiheen tärkeäksi ja ovat kokeneet tai havainneet jotakin tämän kaltaista. Kysely lähetettiin 156 vuokratyöntekijälle, joista 56 avasi kyselyn tarkastellakseen sitä ja näistä 25 vastasi kyselyyn. Tästä voidaan päätellä, että ehkä nämä kyselyn avanneet, jotka eivät päätyneet vastaamaan eivät olleet kokeneet tai havainneet mitään tällaista ja kokivat kyselyyn vastaamisen mahdollisesti turhaksi tämän vuoksi. Toki voidaan miettiä, onko jotain vaikutusta esimerkiksi kyselyyn vastanneiden sukupuolella, iällä tai työsuhteen pituudella

yrityksessä. Kyselyyn vastanneista 19 henkilöä eli 76 prosenttia oli naisia ja 6 henkilöä eli 24 prosenttia miehiä.



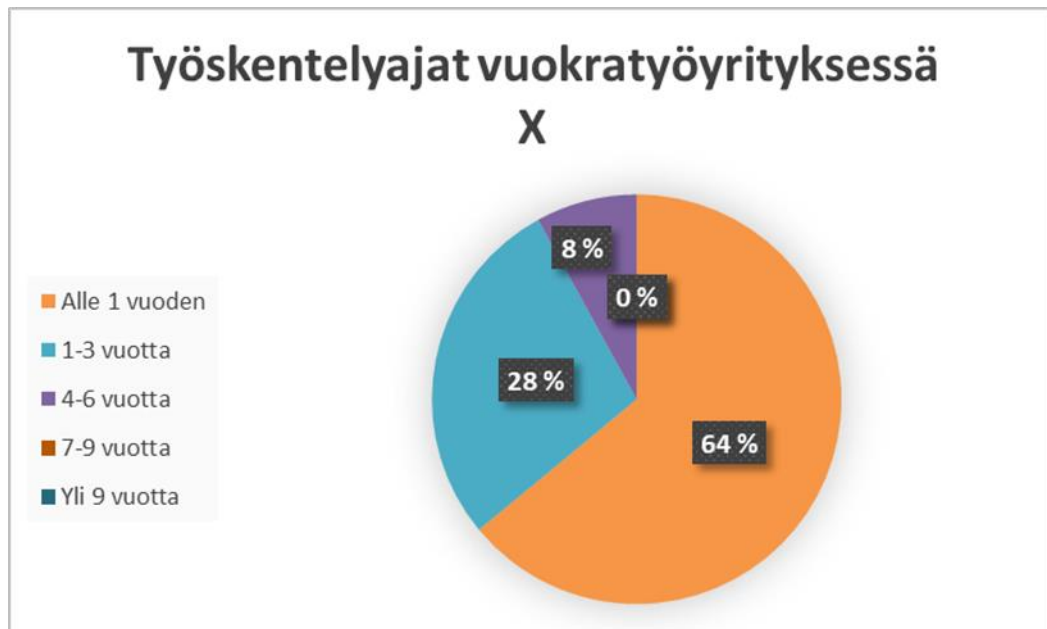
Kuvio 8. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma (Ainola 2019).

Ikäjakaumassa suuruusjärjestyksessä 20-29 -vuotiaita vastanneista oli 8 henkilöä eli 32 prosenttia, 50 tai yli 7 henkilöä eli 28 prosenttia, 30-39 5 henkilöä eli 20 prosenttia, alle 20 3 henkilöä eli 12 prosenttia ja 40-49 2 henkilöä eli 8 prosenttia.



Kuvio 9. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma (Ainola 2019).

Kuitenkin verrattaessa ikään vastaajista 16 eli 64 prosenttia oli työskennellyt yrityksessä alle vuoden, 7 henkilöä eli 28 prosenttia 1-3 vuotta ja 2 henkilöä eli 8 prosenttia 4-6 vuotta. Tästä voitaisiin päätellä verratessa vastauksista synnyn syihin, että uudet työntekijät voivat olla enemmän vaarassa joutua työpaikkakiusaamisen uhreiksi ja tähän voi vaikuttaa huono työilmapiiri ja se, että joku on uusi työntekijä työyhteisössä, jotka olivat kaksi koetuista tai havaituista synnyn syistä.



Kuvio 10. Kyselyyn vastanneiden työskentelyajat vuokratyöyrityksessä X (Ainola 2019).

7 Pohdinta

Opinnäytetyön tekemisen aikana tutkimukseeni tuli jonkin verran muutoksia toimeksiantajani puolelta. Nämä muutokset vaikuttivat, jonkin verran myös siihen, että jouduin muuttamaan opinnäytetyösuunnitelmassani tekemiäni suunnitelmia. Yhteyshenkilöni vaihtui kesken tutkimuksen ja tästä syystä joitakin asioita muutettiin. Ensin kyselyn vastaajina olivat yleisesti kaikki vuokratyöyrittäjä X:n vuokratyöntekijät, mutta loppujen lopuksi oli määritetty pienempi sekalainen ryhmä vuokratyöntekijöitä, joille kysely lähetettiin. Kyselyä myös muokattiin useampaan otteeseen toimeksiantajalle sopivammaksi, joka vei lisää aikaa.

Henkilömäärä, joille kysely lähetettiin, oli paljon pienempi kuin vuokratyöyrittäjä X:n todellinen vuokratyöntekijöiden määrä. Otos tutkimuksessani on kovin pieni verrattuna sitä vuokratyöyrittäjä X:n todelliseen työntekijämäärään, mutta tästä pienestäkin otoksesta, jolle kysely lähetettiin ja jotka vastasivat voi tietysti tehdä päätelmiä. Tämä vaikutti varmasti kuitenkin paljon kyselyn vastauksien määrään. Toki vastaajakadon syyt voivat olla moninaiset.

7.1 Luotettavuus ja hyödynnettävyys

Opinnäytetyössä käytiin läpi niitä pää- ja alaongelmia, joista tutkimuksessa oli kyse. Kyselyssä kerättiin tietoa, jolla pystyttäisiin perehtymään juuri näihin ongelmiin toimeksiantajani vuokratyöyrittäjä X:ssä. Kävin läpi johdannossa ja tietoperustassa tarkoin tutkimani aiheet ja ongelmat, avasin ja tutkin näitä aiheita tietoperustassa. Kyselyn vastaajat olivat toimeksiantajani valitsema sekalainen joukko vuokratyöntekijöitä.

Tutkimus on toistettavissa uudelleen, jos näin haluaisi tehdä. On mahdollista, että vastaukset voivat olla erilaisia riippuen joukon eri tekijöistä, kuten sukupuolesta, iästä ja työskentelyajasta vuokratyöyrittäjä X:ssä.

Tekemäni tutkimus on mielestäni hyödynnettävissä toimeksiantajani henkilöstön hyvinvoinnin ylläpitämisessä. He pystyvät tutkimukseni tulosten avulla parantamaan omaa tekemistään ja tiedottamaan henkilöstöään paremmin. He voivat tehdä esimerkiksi hyvinvointiin tai suoranaisesti työpaikkakiusaamiseen liittyvää kyselyä, jotta he voisivat selvittää vielä suuri alaisemmin, mikä yrityksen tilanne on. Mielestäni tärkeä huomio tutkimuksessani ja kyselyn analysoinnin tuloksena oli, että todella moni ei tiennyt tai ei ollut varma, mistä he voivat saada apua työpaikkakiusaamisen suhteen. Tämän suhteen pitäisi saada kehitystä ja informoitava esimerkiksi perehdytyksen, henkilöstön sähköpostikirjeiden tai hyvinvointikyselyn muodossa.

7.2 Oma oppiminen

Opin opinnäytetyöprosessini aikana jälleen suunnittelun ja aikatauluttamisen tärkeyden. Tein paljon suunnitelmia, kuinka käyttäisin aikani opinnäytetyöni tekoon ja missä ajassa mikäkin prosessin osa tulisi valmiiksi, mutta yliarvioin oman aikani ja tekemiseni. Tein perinpohjaisen opinnäytetyösuunnitelman ennen prosessin aloittamista, mutta huomasin, että jotkin asiat, joita olin ajatellut tutkivani eivät loppujen lopuksi olleet niin kiinnostavia. Ymmärsin, että suunnitelma ei ole se, mitä lopullinen työ tulee välttämättä olemaan. Opinnäytetyöni ei ole sen näköinen, mitä suunnitelmani oli, mutta muokkasin sitä lopulta niin, että siitä tuli järkevä tutkimus toimeksiantajan toiveiden mukaan. Muutin esimerkiksi tutkimusongelmiani jonkin verran ja kyselyni muuttui matkalla moneen kertaan. Alun perin ajatuksenani oli olla tutkimatta esimiestyön merkitystä työpaikkakiusaamiseen osana opinnäytetyötäni, mutta huomasin sen olevan niin tärkeä ja olennainen osa, että muutin tätä osaa. Sivutin erilaisia vaikutuksia kiusattuun, mutta en loppujen lopuksi kerännyt niistä tietoa kyselyn avulla, koska esimerkiksi työpaikkakiusaamisen syyt ja ilmenemismuodot olivat minulle tärkeämpiä ja enemmän kiinnostavia asioita. Opinnäytetyöni ja kyselyni eivät menneet aina linja linjassa ja toki se harmittaa, mutta olen silti tyytyväinen lopputulokseen. Lopulta opinnäytetyö muuttui melko paljonkin, jotta se olisi toimeksiantajalleni mieleinen, mikä oli minulle tärkeintä. Opin tutkimusta tehdessäni paljon lisää minulle jo tutuista aiheista, kuten vuokratyöstä ja työpaikkakiusaamisesta. Oli mielenkiintoista tehdä kysely vuokratyöyrittäjä X:lle ja tehdä havaintoja vastausten perusteella.

Lähteet

1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. Annettu: 30.12.2014. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Luettu: 26.11.19.

738/2002. Työturvallisuuslaki. Annettu 23.8.2002. Viim. muutos: 1.1.2018. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu: 16.11.2019.

Appelhaum, S.H., Semerjian, G. & Mohan, K. 2012. Workplace bullying: consequences, causes and controls. *Industrial and Commercial Training*, 44, 4, 203-210. Luettavissa: <https://www-emeraldinsight-com.ezproxy.haaga-helia.fi/doi/full/10.1108/00197851211231478>. Luettu: 10.05.2019.

Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J.M., Law, R. & Han, H. 2017. Incidence of workplace bullying among hospitality employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29, 4, 1116-1132. Luettavissa: <https://www-emeraldinsight-com.ezproxy.haaga-helia.fi/doi/full/10.1108/IJCHM-09-2015-0471>. Luettu: 12.06.2019.

Erto. Työsuhdeopas: Vuokratyö. Luettavissa: <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosuhde/vuokratyö>. Luettu: 21.4.2019.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä. Annettu: 19.11.2008. Luettavissa: [https://suomenlaki-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/#//Regulation\\$yes/EuRegulation/TyEU102a///2019-05-10](https://suomenlaki-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/#//Regulation$yes/EuRegulation/TyEU102a///2019-05-10). Luettu: 25.6.2019.

HE 68/2008. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta. Annettu: 7.8.1997. Viim. muutos: 23.5.2008. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2008/20080068>. Luettu: 25.6.2019.

Heilmann, P. Hyvän johtamisen kriteerit. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>. 2.10.2019.

Jokinen, B. 2012. Narsisti keskellämme. Minerva Kustannus Oy. Helsinki.

Kalavainen, S. & Olin, N. Työpaikkakiusaaminen. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>. Luettu: 15.3.2019.

Kasanen, M. 2014. Työpaikkakiusaaminen kuriin. Kollega.fi. Luettavissa: <https://kollega.fi/2014/09/tyopaikkakiusaaminen-kuriin/>. Luettu: 2.10.2019.

Kaski, S. & Nevalainen, V. 2017. Jo riittää – Irti kiusaamisesta ja kiusaajista. Kirjapaja. Helsinki.

Laaksola, T. 27.6.2016. Vuokratyön edut – Miksi työllistyä vuokrafirman kautta?. Jobio. Luettavissa: <https://blog.jobio.fi/vuokratyon-edut/>. Luettu: 24.4.2019.

Lundell, S. 2018. Työpaikkakiusaaminen ja kaksoisuhriutumisen dynamiikka. Haaste. Luettavissa: <https://www.haaste.om.fi/fi/index/lehtiarkisto/haaste12018/tyopaikkakiusaaminenjakaksoisuhriutumisendynamiikka.html>. Luettu: 18.8.2019.

Lundell, S. & Froloff, L. 2009. Kateus jäytää työyhteisöä. Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2009/02/17/kateus-jaytaa-tyoyhteisoa>. Luettu: 1.9.2019.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. Työhyvinvointia työyhteisöön – Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Luettavissa: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/tyhyopas1.pdf>. Luettu: 2.10.2019.

Mähönen, E. 2017. Työolobarometri. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79257/TEMrap_10_2017_verkkojulkaisu.pdf. Luettu: 11.6.2019.

Nuotio, J. 2015. Esimiehen pitää erottaa pikkuriita isosta konfliktista – "Ongelmatilanne on iso, kun se alkaa haitata työn tekemistä". Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-8424914>. Luettu: 10.8.2019.

Palvelualojen ammattiliitto 2018. Vuokratyö. Luettavissa: <https://www.pam.fi/wiki/vuokraty.html>. Luettu: 25.2.2019.

Palvelualojen ammattiliitto 2019. Epäasiallinen kohtelu, häirintä ja kiusaaminen. Luettavissa: <https://www.pam.fi/wiki/epaasiallinen-kohtelu-hairinta-ja-kiusaaminen.html>. Luettu: 7.10.2019.

Pyykönen, M. 2017. Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Räty, T. 2017. Ristiriidoista ratkaisuihin. Työturvallisuuskeskus TTK. Helsinki.

Sarkkinen, M. 2016. Meidän työpaikallamme ei kiusaamista suvaita. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/meidan-tyopaikallamme-kiusaamista-suvaita/>. Luettu: 8.10.2019.

SurveyMonkey. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen ero – Tutustu laadullisen ja määrällisen aineiston eroihin. Luettavissa: <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>. Luettu: 26.11.19.

Torvela, T. Vuokratyö. Akavan Erityisalat. Luettavissa: https://www.akavanerityisalat.fi/palvelut_ja_edut/oppaat_ja_esitteet/epatyypillinen_opas/vuokratyo. Luettu: 10.5.2019.

Työsuojeluhallinto. Vuokratyö. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>. Luettu: 9.10.2019.

Työsuojeluhallinto. Yhdenvertaisuus. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus>. Luettu: 1.9.2019.

Työterveyslaitos a. Miksi kiusaamista esiintyy? Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/miksi-kiusaamista-esiintyy/>. Luettu: 21.4.2019.

Työterveyslaitos b. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 25.2.2019.

Työturvallisuuskeskus. Työpaikkakiusaaminen. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen. Luettu: 25.2.2019.

Työturvallisuuskeskus. 2012. Epäasiallisen kohtelun ehkäisy ja käsittely työpaikalla. Työturvallisuuskeskus TTK. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Sukupuoli

- ☐ Nainen
- ☐ Mies
- ☐ Muu
- ☐ En halua vastata

Ikä

- ☐ Alle 20
- ☐ 20-29
- ☐ 30-39
- ☐ 40-49
- ☐ 50 tai yli

Kuinka kauan olet työskennellyt vuokratyöyrittäjä X:ssä?

- ☐ Alle 1 vuoden
- ☐ 1-3 vuotta
- ☐ 4-6 vuotta
- ☐ 7-9 vuotta
- ☐ Yli 9 vuotta

Millä alalla työskentelet vuokratyöyritys X:llä?

- ☐ Kaupan ala
- ☐ Ravintola- ja hotelliala
- ☐ Teollisuus
- ☐ Toimisto
- ☐ Logistiikka- ja kuljetusala
- ☐ Rakennus- ja kiinteistöteollisuus
- ☐ Informaatioteknologia
- ☐ Tietoliikenne
- ☐ Executive- ja avainhenkilötaso
- ☐ Turvallisuus

Oletko kokenut itse työpaikkakiusaamista? *

- ☐ En ole kokenut
- ☐ Olen kokenut

Oletko havainnut jotakuta työyhteisössäsi kiusattavan? *

- ☐ En ole havainnut
- ☐ Olen havainnut

Kuinka kokemasi tai havaitsemasi työpaikkakiusaaminen ilmenee? (Voit valita useamman.)

- ☐ Alistamisena
- ☐ Nöyryyttämisenä/Pilkkaamisena
- ☐ Nolaamisena
- ☐ Huutamisena
- ☐ Kontrollointina
- ☐ Pelotteluna/Uhkailuna
- ☐ Syyttelynä
- ☐ Vähättelynä
- ☐ Fyysisenä väkivaltana
- ☐ Seksuaalisena häirintänä
- ☐ Esimiesaseman väärinkäyttönä
- ☐ Ulkopuolelle jättämisenä
- ☐ Muu, mikä?
- ☐ En ole kokenut tai havainnut työpaikkakiusaamista.

Mikä on kokemasi tai havaitsemasi työpaikkakiusaamisen syy? (Voit valita useamman.) *

- ☐ Kateus
- ☐ Erilaisuus/Syrjintä
- ☐ Kiusaajan henkilökohtaiset ongelmat, jotka heijastuvat muihin
- ☐ Työn ulkopuoliset riidat
- ☐ Kiusaaja kokee toisen uhkaksi
- ☐ Huono työilmapiiri
- ☐ Stressi
- ☐ Yhteisten arvojen puute
- ☐ Epäasiallisen käytöksen hyväksyminen organisaatiossa
- ☐ Taitamaton esimiestyö
- ☐ Epävarmuus ja kilpailu
- ☐ Vaativa työ
- ☐ Uusi työntekijä
- ☐ Muu, mikä?
- ☐ En ole kokenut tai havainnut työpaikkakiusaamista.

Kuinka paljon seuraavat asiat vaikuttavat mielestäsi työpaikkakiusaamiseen työyhteisössäsi? (1=ei ollenkaan, 2=vähän, 3=en osaa sanoa, 4=jonkin verran, 5=erittäin paljon) *

Ikä

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Sukupuoli

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Muu etninen tausta

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Työntekijä on uusi työyhteisössä

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

**Työntekijän asema työpaikalla
(esimies/työntekijä)**

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

**Työmäärä (ei vakituinen/enemmän
töitä kuin muilla)**

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Jokin muu, mikä?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Tiedätkö mistä voit saada apua työpaikkakiusaamistilanteissa työskennellessäsi vuokratyöntekijänä vuokratyöryitys X:llä? *

☐ Kyllä

☐ En

☐ En ole varma

Liite 2. Kyselyn saateviesti

Tämän kyselyn avulla kerätään dataa opinnäytetyötä varten. Opinnäytetyössä käsitellään vuokratyöntekijöiden kokemaa ja havaitsemaa työpaikkakiusaamista, mitkä ovat sen syyt ja ilmenemismuodot.

Kyselyyn on aikaa vastata marraskuun 14. päivään saakka. Webropol-kysely on lyhyt ja sen vastaamiseen menee noin viisi minuuttia. Kyselyyn vastataan anonymisti ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti.

Tämän vastauslinkin <https://link.webpolsurveys.com/S/5A688625993B86A9> kautta pääset vastaamaan kyselyyn. Kyselyyn voi vastata niin tietokoneella, älypuhelimella kuin tabletilläkin.